

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS
Negociado de Conciliación y Arbitraje
PO Box 195540
San Juan, Puerto Rico 00919-5540
Tel. 754-5310 fax 756-1115

HOSPITAL LA CONCEPCIÓN
(Hospital o Patrono)

Y

UNIDAD LABORAL DE
ENFERMERAS (OS) Y EMPLEADOS
DE LA SALUD
(Unión o ULEES)

LAUDO DE ARBITRAJE

CASO NÚM: A- 13-254

SOBRE : DESPIDO

ÁRBITRO : BENJAMÍN J. MARSH
KENNERLEY

I. INTRODUCCIÓN

La audiencia del presente caso se efectuó en las instalaciones del Hospital, en el Municipio de San Germán, Puerto Rico, el 18 de marzo de 2014. El mismo quedó sometido el 28 de abril de 2014, fecha en que venció el término para someter alegatos.

La comparecencia registrada fue la siguiente: Por la "Compañía": El Lcdo. Francisco J. Negrón, portavoz y asesor legal; el Sr. Jorge Rodríguez, director de Relaciones Laborales; y las Sres. Sonia I. Figueroa y Margarita López, ambas supervisoras. Por la "Unión": El Lcdo. Félix Bartolomei, portavoz y asesor legal; el Sr. Felipe Ramírez, testigo y la Sra. Zaida I. Román, querellante.

II. SUMISIÓN

Que el Árbitro determine si el despido de la querellante estuvo justificado o no. De determinar que no estuvo justificado emitirá el remedio adecuado de lo contrario se confirma el despido.

III. DISPOSICIONES CONTRACTUALES PRETINENTES AL CASO

ARTÍCULO XXXII DERECHOS DE ADMINISTRACIÓN

Nada de lo aquí acordado se entenderá como una limitación al derecho del Hospital a dirigir y administrar sus operaciones de acuerdo al criterio de sus directores. Por lo tanto, todos los derechos, poderes, autoridades y funciones que hasta el presente ha ejercido la Junta de Directores, o que en el futuro pueda ejercer en relación con la dirección y administración del Hospital, corresponderán únicamente al Hospital. Expresamente se reconoce que esos derechos, poderes, autoridad y prerrogativas incluyen, sin limitación alguna el pleno y exclusivo control y operación del Hospital, la determinación de las actividades a las cuales se dedicará el Hospital, la adopción de normas y procedimientos referentes a la prestación de servicios médicos-hospitalarios, el modo y manera en que se prestar dichos servicios, los materiales y el equipo a ser utilizados por el Hospital y el personal médico, paramédico o de oficina que requiera para propósitos; el derecho a establecer turnos de trabajo, a efectuar cambios en los mismos y asignar personal para cubrir dichos turnos, el derecho a crear nuevas posiciones, a establecer descripciones de trabajo, el derecho a efectuar reorganizaciones, bien parciales o bien totales de todas sus operaciones, a eliminar departamentos y a establecer otros; a adoptar nuevas medidas y/o procedimientos y a efectuar cambios tecnológicos en todas sus operaciones así como también el derecho a mantener el orden y la eficiencia en el hospital; el derecho de dar por terminadas todas sus operaciones así como también el derecho a transferir todas sus operaciones o cualquier parte de ellas a cualquier otra entidad, corporación o institución. Incluye también el derecho de promulgar y poner en vigor medidas de seguridad y medidas de conducta, la determinación del número de empleados, la selección de nuevos empleados y la dirección de todos sus empleados, incluyendo sin limitación alguna, el derecho a emplear, reemplazar, seleccionar y entrenar nuevos empleados y el derecho a asignar, reasignar, suspender temporariamente, reinstalar, promover, retirar, disciplinar, remover y transferir sus empleados.

Se reconoce la autoridad del Hospital para establecer normas de conducta y medidas disciplinarias y para reglamentar el trabajo de todo el personal sujeto a este Convenio. En tal capacidad cualquier empleado podrá ser cesanteado, suspendido o disciplinado en alguna otra forma por razón de incumplimiento o incapacidad para cumplir las reglas y reglamentos del Hospital, por falta o incapacidad para realizar las labores que le hubieren sido asignadas o por cualquier otra causa justa y suficiente, La controversias que surja por motivo de tal acción disciplinaria podrá ser tramitada y resuelta por el procedimiento de quejas y agravios que aquí se establece.

Se entiende que estos derechos, autoridad y potestad del Hospital permanecerá vigentes durante toda la vida de este Convenio y solamente estarán sujetas a limitaciones expresamente contenidas en este Convenio, quedando entendido que nada de lo mencionado hasta aquí podrá utilizarse de mala fe, indiscriminadamente, en la violación al Convenio o en contra de los derechos de antigüedad, quedando también entendido que el ejercicio de estas prerrogativas no está sujeto al procedimiento de quejas y agravios, excepto en el caso de que un empleado sea disciplinado o cesanteado en cuyo caso el Comité de Quejas y Agravio tendrá jurisdicción para dilucidar la querella.

IV. HECHOS

1. La Sra. Zaida Román, aquí querellante, trabajó como enfermera graduada en el Departamento de Sala de Emergencia del Hospital hasta la fecha de su despido.
2. El 1 de mayo de 2012, la Querellante fue suspendida de empleo y sueldo hasta el 1 de junio de 2012. Dicha suspensión se debió a varias violaciones del manual del empleado, en incidentes ocurridos el 11 y 14 de abril de 2012.¹

¹ Ver Exhibit 1 del Hospital.

3. En la carta de suspensión de la Querellante también se le advirtió que de incurrir nuevamente en conducta similar o de observarse comportamiento inapropiado se procedería con el despido inmediato.²
4. El 21 de mayo de 2012, las partes mediante estipulación acordaron reducir el término de la suspensión de la Querellante, para que regresara el 22 de mayo del mismo año. Como parte del acuerdo la Querellante se comprometió a mejorar su conducta.³
5. Las partes acordaron que de ocurrir algún otro incidente que violara las normas del Hospital se podría despedir a la Querellante.⁴
6. La Querellante fue notificada y estuvo de acuerdo en comenzar a trabajar el próximo día (22 de mayo de 2012) en el turno de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.
7. El 22 de mayo de 2012, aproximadamente a las 10:30 a.m. el esposo de la Querellante le entregó a la secretaria de Sala de Emergencia un certificado médico, cubriendo el periodo del 17 de mayo al 31 de mayo de 2012; notificándole que la empleada se ausentaría del trabajo.⁵
8. El 25 de mayo de 2012, la directora de Desarrollo Organizacional y Recursos Humanos le suscribió una comunicación a la Querellante la cual reproducimos; según fuera redactada, donde le informó lo siguiente:

² Ver Exhibit 1 del Hospital.

³ Ver Exhibit 2 del Hospital.

⁴ Ver Exhibit 2 del Hospital.

⁵ Ver Exhibit 3 del Hospital.

25 de mayo de 2012

Sra. Zaida I. Román Cruz
HC 02 Box 12361
Mayagüez, Puerto Rico 00680-9215

Certificada con acuse de recibo
7010 3090 000006775 1662

Estima señora Román:

Por este medio le notificó que efectivo hoy, 25 de mayo de 2012, usted ha sido separada de su empleo como Enfermera Graduada del Departamento de Sala de Emergencia. Hemos tomado esta determinación luego de completar un proceso de disciplina progresiva y de usted haber firmado una estipulación donde se comprometía a: "Ambas partes acuerdan reducir el término de tiempo suspendida, en vez de retornar a sus labores el 2 de junio de 2012, retornará el 22 mayo de 2012" y "La Sra. Román se compromete a mejorar la conducta en esta acción disciplinaria. De ocurrir algún incidente que viole las normas del hospital las partes acuerdan que se podrá tomar la medida disciplinaria de despido".

Luego de que el Hospital acordara con usted y la unión reducir su periodo de suspensión y acordara con usted su primer turno de trabajo, usted no notificó, no llamó y ocultó información a los efectos, que no iba a trabajar dicho turno acordado. Esta acción afectó el buen y normal funcionamiento del Hospital.

Atentamente,

Gretchen Muñiz Ortiz, PhD
Directora de Desarrollo Organizacional
Y Recursos Humanos

c José Costas
Funcionario de la ULEES

9. Al no estar conforme con la acción tomada por el Hospital, la Unión radicó el caso ante este foro.

V. ALEGACIONES DE LAS PARTES

El Hospital argumentó que el despido de la Querellante estuvo justificado. Sostuvo que la Querellante incumplió con la estipulación firmada en la cual se reducía

la suspensión de empleo y sueldo impuesta, el 1 de mayo de 2012. Arguyó que la estipulación es clara al establecer que “de ocurrir algún incidente que viole las normas del hospital, las partes acuerdan que se podrá tomar la medida disciplinaria de despido.”

La Unión, por su parte, sostuvo que el despido de la Querellante no se justifica como medida disciplinaria. Arguyó que el despido de la Querellante violenta las disposiciones del Convenio Colectivo; por lo cual el Árbitro debe emitir un laudo dejando el mismo sin efecto.

VI. ANALISIS Y CONCLUSIONES

El Hospital con el propósito de probar que el despido de la Querellante se justifica; presentó las declaraciones de la Sra. Margarita López y el Sr. Jorge Rodríguez.⁶ El primero de los testigos la señora López declaró que para el 2012, era la supervisora de sala de emergencia. Testificando que el 21 de mayo de 2012, mediante una estipulación entre las partes se redujo los días de suspensión de la Querellante y la Unión acordó desistir de la querrela. Indicó, además, que según dicho acuerdo, en vez de regresar a trabajar el 2 de junio de 2012, la Querellante retornaría el 22 de mayo de 2012. Añadió que ese mismo día (21 de mayo de 2012), se reunió con la querellante y le entregó copia de la estipulación. Declaró que le preguntó en ese momento si tenía problemas para comenzar al próximo día en el turno 7:00 a.m. a 3:00 p.m.; que la Querellante le indicó que mejor le diera el de 3:00 p.m. a 11:00 p.m.

⁶ Aun cuando el Hospital presentó como testigo a la Sra. Sonia Figueroa su testimonio no fue presentado por ser prueba acumulativa y se puso a la disposición de la Unión.

Agregó que al día siguiente alrededor de las 10:30 de la mañana al bajar a sala de emergencia, la secretaria del área le entregó un certificado médico de la Querellante cubriendo el periodo del 17 de mayo de 2012 al 31 de mayo de 2012, informándole que el mismo fue traído al Hospital por el esposo de la Querellante.

El señor Jorge Rodríguez, declaró que es el director del Departamento de Relaciones Laborales del Hospital. Explicó que se determinó despedir a la Querellante después de haber utilizado la disciplina progresiva. Indicó que la Querellante incumplió con la estipulación acordada, al no presentarse a trabajar, no notificar, no llamar y ocultar información de que no iba a trabajar el turno acordado.

La Unión, por su parte, presentó el testimonio de la Querellante. Ésta declaró que el 21 de mayo de 2012 firmó el acuerdo mediante el cual se le reducía los días de suspensión impuestos el 1 de mayo de 2012. Declarando que también acordó comenzar a trabajar el 22 de mayo en el turno de las 3:00 p.m.

No obstante, declaró que el día que firmó el acuerdo estuvo mucho rato de pie en la oficina de Recursos Humanos y tenía un dolor fuerte; por lo que después de las 4:00 visitó la oficina del Dr. Doval para llevarle unos laboratorios que le había ordenado hacer el 17 de mayo de 2012. Declaró que en dicha visita el médico le dijo "tú no puedes trabajar así" y le entregó un certificado médico. Que aunque dicho certificado está fechado 17 de mayo de 2012, realmente el doctor le entregó el mismo, el 21 de mayo de 2012. Explicó que el Doctor se equivocó en la fecha del certificado; por lo cual la arregló e inicio la misma.

Testificó que antes de llevar el certificado al Hospital llamó para notificar que se ausentaría, pero que no cogieron el teléfono. Añadió que al día siguiente su esposo llevó el certificado médico al Hospital.

Analizada y aquilatada la prueba, concluimos que a la fecha de la firma de la estipulación la Querellante sabía que no cumpliría con la misma. De un examen del certificado médico podemos determinar que la Querellante se encontraba en tratamiento médico desde el 17 de mayo de 2012; cuatros días antes de la firma de la estipulación. Que según dicho certificado estaría imposibilitada de trabajar hasta el primero de junio de 2012.

Por lo tanto, es perfectamente lógico concluir que la Querellante no fue clara, ni se expresó o informó al hospital que estaría impedida de comenzar a trabajar el 22 de mayo de 2012, en el turno de 3:00 a.m. a 11:00 p.m. Quedó probado que la Querellante sabía que no podría cumplir con lo acordado en la estipulación suscrita el 21 de mayo de 2012.

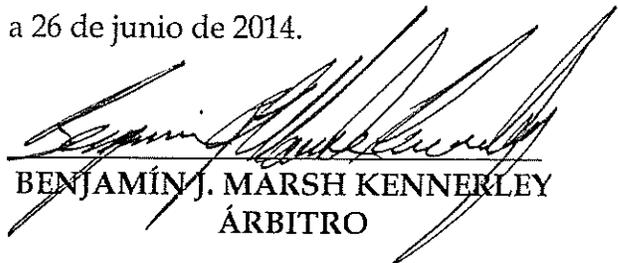
A tenor con el anterior análisis emitimos el siguiente Laudo:

VI. LAUDO

Determinamos que el despido de la Querellante estuvo justificado.

REGÍSTRESE Y NOTIFÍQUESE.

DADO EN SAN JUAN, PUERTO RICO, a 26 de junio de 2014.


BENJAMÍN J. MARSH KENNERLEY
ÁRBITRO

CERTIFICACIÓN: Archivada en autos hoy, 26 de junio de 2014, y se remite

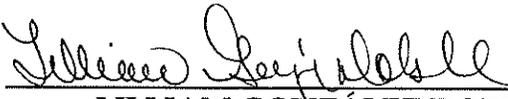
copia por correo a las siguientes personas:

SR JORGE RODRÍGUEZ DÍAZ
DIRECTOR RECURSOS HUMANOS
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
PO BOX 285
SAN GERMÁN PR 00683

SR JOSÉ A COSTAS VIDAL
FUNCIONARIO ULEES
URB BELLA VISTA
4107 CALLE NUCLEAR
PONCE PR 00716-4148

LCDO FELIX BARTOLOMEI RODRIGUEZ
INSTITUTO LEGAL LABORAL Y DE MEDIACION
EDIFICIO VILLA CAPITAN II OFIC 102
828 AVENIDA HOSTOS
MAYAGÜEZ PR 00680

LCDO FRANCISCO J JORGE NEGRÓN
ASESOR LEGAL
HOSPITAL DE LA CONCEPCIÓN
CLAVEL P-6 VALLE HERMOSO NORTE
HORMIGUERO PR 00660


LILLIAM GONZÁLEZ DOBLE
TÉCNICA DE SISTEMAS DE OFICINA III